



3 1761 11969450 3



Workers'
Compensation
Board

Commission
des accidents
du travail

General Information

May 1991

Government
Publications

A Guide to Re-employment, Employment Benefits and Vocational Rehabilitation under Bill 162

CA20N
L 90
- 7015'

Together we're going to work.

This brochure is also available
in Italian, Portuguese,
Spanish, Greek and Chinese.
Call (416) 927-3500 to
obtain one.

3743C (05/91)
ISBN 0-7729-7964-2



Printed on
recycled paper

The Workers' Compensation Act places obligations on employers in Ontario to re-employ their injured workers. Employers are also required to maintain employment benefits following a work injury. It also sets out specific requirements for providing vocational rehabilitation assistance.

What are the re-employment obligations?

An employer must offer to re-employ a worker, with at least one year's continuous service, once the worker is able to do the essential duties of the job he or she held before the injury. The worker must be offered that position or a comparable position. The work or the workplace must be modified by the employer, where necessary, to meet the needs of the injured worker, unless it would cause the employer undue hardship. This obligation to accommodate parallels that of the Ontario Human Rights Code.

What if a worker is unable to perform the essential duties?

If a worker is unable to perform the essential duties of the pre-injury job, but can perform other suitable work, the employer must give the worker the first opportunity to accept such work that may become available with the employer.

The employer must still offer to reinstate the worker in the former position or a comparable one once the worker becomes able to perform its essential duties, even though the worker may have accepted other work.

What about seniority rights in collective agreements?

The re-employment obligations do not affect the application of seniority provisions in a collective agreement. Nor do they preclude more generous rights of re-employment for workers under a collective agreement.

Do the obligations apply to all employers?

The re-employment requirements do not apply to employers who regularly employ fewer than 20 workers.

Separate re-employment requirements are being developed for employers engaged primarily in construction with respect to their construction workers, due to the unique nature of the industry.

How long do the obligations last?

The obligation to offer re-employment lasts for two years from the date of the worker's injury, or until the worker reaches age 65, whichever comes first. But once a worker becomes able to do the essential duties of the pre-injury job, the employer's obligation to reinstate lasts for a year from that date.

What if an employer doesn't comply?

If an employer does not offer re-employment to an injured worker, or does not modify the work or workplace, as required, the Workers' Compensation Board (WCB) can levy a penalty. The penalty may be up to 100 per cent of the worker's net average earnings for the year before the injury. The Board can also pay benefits to the worker for up to one year, even if the worker is no longer disabled.

If a worker is re-employed, but is terminated within 6 months, it is presumed that the employer has not met the re-employment obligations, unless another reason is shown for the termination.

The Board has set up a special branch to deal quickly with disputes between employers and workers under the re-employment provisions. The Re-employment Hearings Branch provides a mediation service to resolve such disputes by facilitating agreement between the employer and injured worker on the worker's return to work.

If mediation is unsuccessful, the case will be quickly referred for a hearing.

Any decision under the re-employment provisions can be appealed to the independent Workers' Compensation Appeals Tribunal.

What obligations do employers have concerning employment benefits?

Employers must continue to pay any contributions they were making on the worker's behalf at the time of the injury for health care, life insurance or to a pension plan, provided the worker also continues to pay his or her share of contributions.

The employer must maintain these contributions for one year while the worker is off work because of the injury.

These requirements apply to all employers, regardless of their size. However, employers need not continue contributions, if they participate in a multi-employer benefit plan which continues to provide the worker with benefits for the first year after the injury, and does not require either contributions from the employer during the worker's absence or require the worker to draw on benefit credits.

If an employer does not make the necessary contributions, the WCB may levy a penalty of one year's contributions. The employer is also liable for any loss suffered by the worker as a result of the employer's failure to maintain employment benefits.

What does a worker do if he or she is dissatisfied with their vocational rehabilitation program?

A worker who has not returned to work 45 days after being injured will be contacted by the Board to determine what vocational rehabilitation services may be required. If, after six months, the worker has still not returned to

their former employment, then a vocational rehabilitation assessment must be offered. Following the assessment, the Board will decide if the worker needs a vocational rehabilitation program. If a program is required, one will be designed and provided in consultation with the worker and, if possible, with the worker's employer and doctor. Any disagreement over the need for a vocational rehabilitation program or the nature of the program itself, will be handled by the Re-employment Hearings Branch through its mediation and hearings procedures.

For further information

If you require more information about the re-employment provisions and other changes to the workers' compensation system, a *Guide* to the new workers' compensation legislation is available in English, French, Italian, Portuguese, Greek, Italian, Spanish and Cantonese. To obtain a copy, contact the Workers' Compensation Board, Communications Branch, 2 Bloor Street East, 26th Floor, Toronto, Ontario, M4W 3C3, (416) 927-3500.

You may also contact the Re-employment Hearings Branch of the Workers' Compensation Board at (416) 926-8494, or toll-free at 1-800-267-3689.

Workers' Compensation Board Offices

Head Office
2 Bloor Street East
Toronto, Ontario
M4W 3C3

General Inquiry

(416) 927-9555

1-800-387-0750

1-800-387-5595

1-800-387-5540

Telephone Device
for the Deaf (TDD)
1-800-387-0050

Toronto Claims
Information Centre
1382 St. Clair Avenue West
Toronto, Ontario
M6E 1C6
(416) 965-8864

Integrated
Service Units

Central Ontario East
(416) 927-9227
1-800-263-8877

Central Ontario West
(416) 927-1840
1-800-387-0025

Central Ontario South
(416) 927-9537
1-800-387-0068

Central Ontario
Construction
(416) 927-1217
1-800-387-0080

Toronto North
(416) 927-9270
1-800-387-8607

Toronto South
(416) 927-9539
1-800-387-0064

Toronto East
(416) 927-8533
1-800-387-0066

Toronto West
(416) 927-1090
1-800-387-0062

Complex Case Unit
(Injuries)
(416) 927-3774
1-800-465-9646

Complex Case Unit
(Diseases)
(416) 927-3774
1-800-465-9646

Regional Offices

Hamilton (North and
South)
120 King Street West
Hamilton, Ontario
L8P 4V2
(416) 523-1800
1-800-263-8488

Ottawa (East and West)
360 Albert Street
Suite 200
Ottawa, Ontario
K1R 7X7
(613) 238-7851
1-800-267-9601

Thunder Bay

P.O. Box 7000
410 Memorial Avenue
Thunder Bay, Ontario
P7C 5S2
(807) 343-1710
1-800-465-3934

London

148 Fullarton Street
London, Ontario
N6A 5P3
(519) 663-2331
1-800-265-4752

Sudbury

30 Cedar Street
Sudbury, Ontario
P3E 1A4
(705) 675-9301
1-800-461-3350

Windsor

235 Eugenie Street West
Windsor, Ontario
N8X 2X7
(519) 966-0660
1-800-265-7380

Area Offices**Kingston**

234 Concession Street
Suite 304
Kingston, Ontario
K7K 6W6
(613) 544-9682

North Bay

128 McIntyre Street West
North Bay, Ontario
P1B 2Y6
(705) 472-5200

St. Catharines

Lake - Carlton Plaza
161 Carlton Street
Suite 201
St. Catharines, Ontario
L2R 1R5
(416) 687-8622

Kitchener/Waterloo

151 Frederick Street
Kitchener, Ontario
N2H 2M2
(519) 576-4130

Sault Ste. Marie

369 Queen Street East
Suite 101
Sault Ste. Marie, Ontario
P6A 1Z4
(705) 942-3002

Timmins

Hollinger Court
100 Waterloo Road
Timmins, Ontario
P4N 4X5
(705) 267-6427



**Workers'
Compensation
Board**

**Commission
des accidents
du travail**

Thunder Bay
Boîte postale 7000
410, avenue Memorial
Thunder Bay (Ontario)
P7C 5S2
(807) 343-1710
1-800-465-3934

London
148, rue Fullarton
London (Ontario)
N6A 5P3
(519) 663-2331
1-800-265-4752

Sudbury
30, rue Cedar
Sudbury (Ontario)
P3E 1A4
(705) 675-9301
1-800-461-3350

Windsor
235, rue Eugénie Ouest
Windsor (Ontario)
N8X 2X7
(519) 966-0660
1-800-265-7380

Bureaux locaux

Kingston
234, rue Concession
Bureau 304
Kingston (Ontario)
K7K 6W6
(613) 544-9682

North Bay
128, rue McIntyre Ouest
North Bay (Ontario)
P1B 2Y6
(705) 472-5200



Workers' Compensation Board
Commission des accidents du travail

St. Catharines
Lake Carlton Plaza
161, rue Carlton
Bureau 201
St. Catharines (Ontario)
L2R 1R5
(416) 687-8622

Kitchener-Waterloo
151, rue Frederick
Kitchener (Ontario)
N2H 2M2
(519) 576-4130

Sault-Ste-Marie
369, rue Queen Est
Bureau 101
Sault-Ste-Marie (Ontario)
P6A 1Z4
(705) 942-3002

Timmins
Cour Hollinger
100, chemin Waterloo
Timmins (Ontario)
P4N 4X5
(705) 267-6427

Bureaux de la Commission des accidents du travail

<p>Bureau central 2, rue Bloor Est Toronto (Ontario) M4W 3G3</p>	<p>Renseignements généraux (416) 927-9555 1-800-387-0750 1-800-387-5595 1-800-387-5540</p>
<p>Appareils de télécom- munications pour sourds (ATS) 1-800-387-0050</p>	<p>Centre de renseignements sur l'indemnisation de Toronto 1382, avenue St. Clair Ouest Toronto (Ontario) M6E 1C6 (416) 965-8864</p>
<p>Dossiers complexes (lésions) (416) 927-3774 1-800-465-9646</p>	<p>Unités de services intégrés Centre-Est de l'Ontario (416) 927-9227 1-800-263-8877 Centre-Ouest de l'Ontario (416) 927-1840 1-800-387-0025</p>
<p>Dossiers complexes (416) 927-9539 1-800-387-0064</p>	<p>Centre-Sud de l'Ontario 360, rue Albert Bureau 200 Ottawa (Ontario) K1R 7X7 (613) 238-7851 1-800-267-9601</p>
<p>Dossiers complexes (416) 927-1090 1-800-387-0062</p>	<p>Ottawa (Est et Ouest) 120, rue King Ouest Hamilton (Ontario) L8P 4V2 (416) 523-1800 1-800-263-8488</p>
<p>Bureaux régionaux Hamilton (Nord et Sud)</p>	<p>Construction - Centre de l'Ontario (416) 927-1217 1-800-387-0080</p>

Renseignements supplémentaires

Si vous avez besoin de plus amples renseignements sur les dispositions relatives au rengagement et sur les autres modifications apportées au régime d'indemnisation des travailleurs, veuillez

consulter le *Guide sur les modifications*

apportées à la Loi sur les acci-

dents du travail, offert en français, en

anglais, en italien, en portugais, en

grec, en espagnol et en cantonais. Pour

en obtenir un exemplaire, contactez la

Commission des accidents du travail,

Direction des communications, 2, rue

Bloor Est, 26^e étage, Toronto (Ontario)

M4W 3C3, (416) 927-3500.

Vous pouvez également communiquer

avec la Direction des audiences sur le

rengagement de la Commission des

accidents du travail au (416) 926-8494,

ou sans frais, au 1-800-267-3689.

Que doit faire un travailleur s'il n'est pas satisfait de son programme de réadaptation professionnelle?

Si un travailleur n'est pas retourné travailler 45 jours après la date à laquelle il a subi une lésion, la Commission communique alors avec lui afin de déterminer les services de réadaptation professionnelle dont il aurait besoin. Si, après six mois, le travailleur n'a toujours pas repris l'emploi qu'il effectuait au moment de l'accident, la Commission doit alors lui faire subir une évaluation aux fins de réadaptation professionnelle. À la suite de cette évaluation, la Commission détermine s'il est nécessaire d'offrir au travailleur un programme de réadaptation professionnelle. S'il est jugé nécessaire, un tel programme est élaboré en collaboration avec le travailleur et, dans la mesure du possible, avec l'employeur et le médecin du travailleur. La Direction des audiences sur le renforcement, par l'intermédiaire d'audiences et de séances de médiation, est chargée de régler tout désaccord sur le besoin d'un programme de réadaptation professionnelle ou sur la nature du programme même.

Quelles sont les obligations des employeurs relativement aux avantages rattachés à l'emploi?

Les employeurs doivent continuer de verser les cotisations aux régimes d'assurance-santé, d'assurance-vie ou de retraite du travailleur qu'ils versaient à l'égard du travailleur au moment de la lésion, dans la mesure où le travailleur continue également d'y verser sa part. L'employeur doit maintenir ces avantages pendant un an lorsque le travailleur est absent du travail en raison de la lésion.

Ces exigences s'appliquent à tous les employeurs, quelle que soit la taille de leur entreprise. Toutefois, les employeurs qui participent à un régime d'avantages sociaux interentreprises n'ont pas à continuer de verser des cotisations, lorsque le régime continue de fournir au travailleur les avantages pendant l'année qui suit la date de la lésion et n'oblige ni l'employeur à verser des cotisations pendant l'absence du travailleur ni le travailleur à utiliser sa réserve de crédits d'avantages.

Si l'employeur ne remplit pas l'obligation relative aux avantages rattachés à l'emploi, la CAT peut lui imposer une pénalité équivalant à une année de cotisations. L'employeur est également responsable envers le travailleur des pertes que subit celui-ci par suite de l'omission de l'employeur de maintenir les avantages rattachés à l'emploi.

Qu'arrive-t-il à l'employeur qui ne respecte pas l'obligation de rengager?

Si un employeur n'offre pas de rengager un travailleur blessé ou ne modifier pas au besoin le travail ou le lieu de travail, la Commission des accidents du travail (CAT) peut lui imposer une pénalité. Cette pénalité peut atteindre jusqu'à 100 pour cent des gains moyens nets du travailleur pendant l'année précédente la lésion. La Commission peut également verser des indemnités au travailleur pendant un an au maximum, même si celui-ci n'est plus invalide.

Si, après avoir rengagé un travailleur, l'employeur met fin à son emploi dans les six mois, l'employeur est présumé ne pas avoir rempli les obligations de rengagement, à moins d'avoir un motif valable.

La Commission a mis sur pied une direction spéciale qui a pour but de traiter sans délai tout litige entre employeurs et travailleurs ayant trait au rengagement. La Direction des audiences sur le rengagement fournit un service de médiation qui tente de résoudre les litiges en favorisant une entente entre l'employeur et le travailleur blessé pour ce qui est du retour au travail de ce dernier.

Si, par l'intermédiaire d'un médiateur, le litige n'est toujours pas résolu, la question sera alors étudiée lors d'une audience.

Les parties peuvent contester les décisions relatives aux dispositions sur le rengagement auprès du Tribunal d'appel des accidents du travail, organisme indépendant de la Commission.

Ces obligations s'appliquent-elles à tous les employeurs?

Les exigences en matière de rengagement ne s'appliquent pas aux employeurs qui emploient régulièrement moins de vingt travailleurs. En raison du caractère unique de l'industrie de la construction, des exigences distinctes concernant les travailleurs de la construction sont en voie d'élaboration pour les employeurs qui opèrent principalement dans ce domaine.

Combien de temps cette obligation dure-t-elle?

L'employeur doit se conformer à l'obligation de rengager pendant deux ans à partir de la date de la lésion ou jusqu'à la date où le travailleur a atteint l'âge de 65 ans, selon la première de ces deux dates. Cependant, dès qu'un travailleur est en mesure de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant la lésion, l'obligation qu'a l'employeur de le rengager se limite alors à un an à partir de la date où le travailleur est en mesure de retourner au travail.

Qu'arrive-t-il si le travailleur

n'est pas en mesure de

s'acquitter des tâches

essentielles de son emploi?

Si un travailleur ne peut s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il

occupait avant la lésion, mais est en

mesure d'accomplir un autre travail

approprié, l'employeur est tenu de lui

offrir l'occasion d'accepter le premier

l'emploi approprié qui peut devenir

disponible chez l'employeur.

Dès qu'un travailleur est en mesure

d'effectuer les tâches essentielles de

son ancien emploi, l'employeur doit

offrir de rengager le travailleur à son

ancien poste ou lui offrir un emploi

comparable et ce, même si le travailleur

a accepté un autre emploi.

Qu'advient-il des droits

d'ancienneté prévus dans les

conventions collectives?

Les obligations de rengagement ne

changent aucunement l'application des

dispositions des conventions collectives

qui se rapportent à l'ancienneté. Ces

obligations ne remplacent pas non plus

les droits de rengagement plus géné-

reux conférés aux travailleurs par les

conventions collectives.

La Loi sur les accidents du travail
 impose aux employeurs de l'Ontario
 des obligations quant au rengagement
 de leurs travailleurs blessés. Les
 employeurs ont également l'obligation
 de continuer de verser des cotisations
 pour le maintien des avantages rattachés
 à l'emploi à la suite d'un accident du
 travail. De plus, la *Loi* énonce des exi-
 gences précises quant à la prestation de
 services de réadaptation professionnelle.

Quelles sont les obligations de rengagement?

L'employeur doit offrir de rengager un
 travailleur, qui était employé de façon
 ininterrompue depuis au moins un an,
 dès que celui-ci est en mesure de
 s'acquitter des tâches essentielles de
 l'emploi qu'il occupait avant la lésion.
 L'employeur est tenu d'offrir au travail-
 leur son ancien emploi ou un autre
 emploi comparable et il doit également
 modifier, le cas échéant, le travail ou le
 lieu de travail de sorte à l'adapter aux
 besoins du travailleur blessé, dans la
 mesure où cela ne lui cause aucun pré-
 judice excessif. Cette obligation d'adapt-
 ter le travail ou le lieu de travail est
 similaire à celle énoncée dans le Code
 des droits de la personne de l'Ontario.

3743C (05/91)
ISBN 0-7729-7964-2

Imprimé sur du
papier recyclé



Guide sur les dispositions de la Loi 162 relatives au renseignement, aux avantages rattachés à l'emploi et à la réadaptation professionnelle

On travaille ensemble.

Commission
des accidents
du travail

Workers'
Compensation
Board



Renseignements généraux
Mai 1991